



Postgraduate Bosowa University Publishing (PBUP)

Indonesian Journal of Business and Management

e-ISSN: 2460-3767 p-ISSN: 2656-6885

<https://postgraduate.universitasbosowa.ac.id/index.php/jbm>



EFEKTIVITAS PENERAPAN TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI BERBASIS KINERJA PADA BIRO PEMERINTAHAN DAN OTONOMI DAERAH PROVINSI SULAWESI SELATAN

Effectiveness of the Implementation of Performance-Based Additional Employee Income at the Regional Government and Autonomy Bureau of South Sulawesi Province

Aswan Basis Panrita^{1*}, Herminawati Abubakar², Thamrin Abduh²

¹Biro Pemerintahan dan Otonomi Daerah Provinsi Sulawesi Selatan

²Program Studi Manajemen, Program Pascasarjana, Universitas Bosowa

*Email: aswan_basis@yahoo.com

Diterima: 22 Februari 2023/Disetujui: 30 Juni 2023

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui efektivitas penerapan tambahan penghasilan pegawai berbasis kinerja di Biro Pemerintahan dan Otonomi Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif, teknik pengumpulan data menggunakan wawancara, observasi, dan dokumentasi. Pengecekan keabsahan data dilakukan dengan teknik triangulasi data, data yang terkumpul kemudian diorganisir, ditafsir dan dianalisis secara berulang-ulang guna menyusun konsep temuan penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan tambahan penghasilan pegawai berbasis kinerja pada Biro Pemerintahan dan Otonomi Daerah di Provinsi Sulawesi Selatan dengan menggunakan penilaian kinerja secara digital berupa aplikasi e-kinerja dan memperhatikan faktor penghambat dan pendukung selanjutnya dianalisa sesuai pendapat menurut Richard M. Steers bahwa untuk mengukur efektivitas ada tiga yang harus diperhatikan ialah dari segi pencapaian tujuan dan integrasi ialah sudah sesuai dengan penelitian yang di lakukan oleh peneliti terhadap efektivitas penerapan tambahan penghasilan pegawai berbasis kinerja pada Biro Pemerintahan Dan Otonomi Daerah. Namun dari segi adaptasi menunjukkan adanya perubahan pola baru penilaian kinerja terhadap penerapan tambahan penghasilan pegawai masih ditemukan beberapa aparatur sipil negara yang belum mahir mengoperasikan komputer terutama mengenai tata cara pelaporan realisasi kinerja pada aplikasi E-Kinerja. Selain itu, dengan di berlakukannya penerapan tambahan penghasilan pegawai berbasis kinerja dengan menggunakan aplikasi yang disinkronisasikan dengan absensi secara digital melalui mesin fingerprint ditemukan terkait kedisiplinan masih di temukannya aparatur sipil negara yang datang ke kantor tidak tepat waktu hal tersebut disebabkan adanya kebiasaan buruk yang selama ini terjadi pada aparatur sipil negara di biro pemerintahan dan otonomi daerah yang sekarang menggunakan absensi secara digital namun sebelumnya hanya menggunakan absensi secara manual sehingga aparatur sipil negara bebas memanipulasi absen kehadiran. Oleh karena itu, disarankan agar dilaksanakan pelatihan terkait pelaporan kinerja pada aplikasi e-kinerja, perlu adanya pengawasan secara intens dan konsisten dari atasan kepada bawahannya agar lebih disiplin dan adanya kesadaran pada pegawai negeri sipil di biro pemerintahan dan otonomi daerah untuk disiplin masuk kantor sesuai dengan jam kantor yang sudah di tetapkan.

Kata Kunci: Efektivitas, Penerapan, Tambahan Penghasilan Pegawai, Kinerja

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effectiveness of the application of additional performance-based employee income in the Government and Regional Autonomy Bureau of South Sulawesi Province. This study uses a qualitative descriptive method, data collection techniques using interviews, observation, and documentation. Checking the validity of the data is done by using the data triangulation technique, the data collected is then organized, interpreted and analyzed repeatedly in order to formulate the concept of research findings. However, in terms of adaptation, it shows that there is a change in the new pattern of performance appraisal towards the application of additional employee income, there are still some state civil servants who are not yet proficient in operating computers, especially regarding the procedures for reporting the realization of performance in the E-Kinerja application. Besides that, Therefore, it is recommended that

training related to performance reporting on e-performance applications be carried out, there needs to be intense and consistent supervision from superiors. to his subordinates to be more disciplined and there is awareness of civil servants in the government and regional autonomy bureaus to be disciplined in entering the office according to the office hours that have been set.

Keywords: Effectiveness, Implementation, Additional Employee Income, Performance



This work is licensed under Creative Commons Attribution License 4.0 CC-BY International license

1. PENDAHULUAN

Era reformasi birokrasi dewasa ini Aparatur Sipil Negara (ASN) dituntut untuk melayani masyarakat dengan baik. Reformasi birokrasi merupakan suatu usaha perubahan pokok dalam suatu system yang tujuannya mengubah struktur, tingkah dan keberadaan yang sudah lama. Dalam Pasal 4 Perpres 81 Tahun 2010 tersebut disebutkan bahwa Pelaksanaan operasional Grand Design Reformasi Birokrasi 2010-2025 akan dituangkan dalam road map Reformasi Birokrasi yang ditetapkan setiap 5 (lima) tahun sekali oleh Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Menpan-RB). Dalam road map 2010-2014 dan road map 2015-2019 dinyatakan sebagai fungsi dalam keberhasilan pelaksanaan reformasi birokrasi diberikanlah tunjangan kinerja kepada Kementerian/Lembaga dan Pemerintah Daerah. Pemberian Tunjangan Kinerja untuk memberikan motivasi kepada pegawai dalam rangka pelaksanaan reformasi birokrasi. Disebutkan pula dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara mengenai Penggajian dan Tunjangan Pasal 79 ayat (1) berbunyi "Pemerintah wajib membayar gaji yang adil dan layak kepada ASN serta menjamin kesejahteraan ASN". Pemberian gaji kepada ASN diharapkan mampu meningkatkan kinerja serta prestasi kerja ASN, dengan gaji yang layak serta dapat memenuhi kesejahteraan pegawai, tentu ASN akan lebih fokus dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Salah satu langkah yang ditempuh Pemerintah Daerah untuk meningkatkan kesejahteraan pegawai adalah dengan pemberian tambahan penghasilan berupa tunjangan kinerja daerah. Tujuan dari pemberian tunjangan kinerja ini adalah untuk meningkatkan kesejahteraan pegawai yang diharapkan akan ikut meningkatkan disiplin dan kualitas kinerja pegawai sehingga dapat bekerja giat dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Tambahan penghasilan pegawai adalah tambahan yang diberikan kepada ASN yang dikaitkan dengan penilaian kehadiran dan kinerja. Tunjangan kinerja daerah merupakan penyempurnaan dari tunjangan yang telah ada dan akan menjadi satu tunjangan yang spesifik untuk memacu kinerja dan sekaligus menjamin keadilan dalam pemberian tunjangan.

Anwar prabu mangkunegara (2006:67) menyebutkan bahwasanya kinerja adalah suatu hasil kerja yang dilihat dari segi kuantitas dan kualitas yang diraih oleh seorang pegawai dalam pelaksanaan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dalam meningkatkan efektivitas organisasi pemerintahan dalam menjalankan tugas terutama kinerja para pegawai, perlu timbulnya motivasi dalam bekerja supaya para pegawai dapat melaksanakan kewajibannya

dengan optimal, cara yang dapat digunakan adalah dengan memberikan tunjangan kinerja agar para pegawai bisa bekerja dengan baik dan tanggung jawab atas pekerjaannya. Tunjangan kinerja merupakan suatu cara ataupun faktor dari Luar yang memiliki pengaruh berkenaan dengan usahanya dalam meningkatkan kinerja pegawai. Tunjangan kinerja merupakan suatu imbalan berbentuk tambahan penghasilan yang diberikan pada pegawai atas kinerja yang telah dilakukannya dengan bertujuan agar semangat para pegawai dapat meningkat.

Regulasi terkait Pemberian tunjangan dimaksud di atur dengan Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019 pasal 58 Tentang Pengelolaan Keuangan Daerah, dimana Pemerintah Daerah dapat memberikan tambahan penghasilan kepada Pegawai Aparatur Sipil Negara dengan memperhatikan kemampuan Keuangan Daerah dan memperoleh persetujuan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Oleh karena itu, Pemerintah Daerah Provinsi Sulawesi Selatan telah memberlakukan pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) sejak tahun 2018 dengan di terbitkannya Peraturan Gubernur Sulawesi Selatan Nomor 129 Tahun 2017 tentang Pedoman Manajemen Kinerja Pegawai Di Lingkungan Pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan Sulawesi Selatan dan terakhir di ubah dengan Peraturan Gubernur Sulawesi Selatan Nomor 9 Tahun 2021 tentang Perubahan Atas Peraturan Gubernur Sulawesi Selatan Nomor 8 Tahun 2020 Tentang Pedoman Pemberian Tambahan Penghasilan Bagi Pegawai Negeri Sipil Dan Calon Pegawai Negeri Sipil Dilingkungan Pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan yang di berikan berdasarkan hasil penilaian prestasi kerja PNS dan CPNS salah satu kewajiban pegawai mengisi laporan kinerja melalui aplikasi E-Kinerja sebagai salah satu syarat untuk mencairkan TPP.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan di kantor Biro Pemerintahan dan Otonomi Daerah diperoleh dua aspek permasalahan yaitu: Pertama, Aspek perilaku kerja, pada permasalahan aspek perilaku yang di dapatkan dari nilai grade 30% (tiga puluh perseratus), yaitu kehadiran yang terdiri atas indikator a. Tidak masuk kerja; Masih ada pegawai yang tidak disiplin dalam melaksanakan tugas sebab masih ada pegawai yang belum mengetahui standar yang ditetapkan dalam peraturan Gubernur tentang tambahan penghasilan sehingga pegawai tidak termotivasi, b. Tidak apel pagi; Lingkungan kantor Biro Pemerintahan dan Otonomi Daerah belum sepenuhnya mendukung proses efektivitas penilaian kinerja dalam pemberian tambahan penghasilan, misalkan dalam kedisiplinan hadir apel yang merupakan standar dalam tambahan penghasilan absensi pegawai sebagai sarana pendukung dalam keberhasilan tambahan penghasilan walaupun menggunakan absensi secara elektronik dan c.

Pulang cepat; Biro Pemerintahan dan Otonomi Daerah sebagai salah satu organisasi yang menggunakan hasil produk kebijakan yaitu kebijakan tambahan penghasilan, dalam penerapannya belum sepenuhnya optimal sesuai standar peraturan gubernur tentang tambahan penghasilan. Kedua, Aspek prestasi kerja, pada aspek prestasi kerja yang di dapatkan dari nilai grade 70% (tujuh puluh perseratus) belum maksimal yaitu laporan harian TPP yang terdiri atas indikator: a. kebenaran hasil pekerjaan; hubungan komunikasi antar pimpinan dan bawahan satu dengan lainnya belum berjalan dengan baik sehingga tidak dapat memberikan informasi atau arahan kepada bawahan tentang kriteria apa saja yang harus dipenuhi oleh seorang pegawai untuk layak atau pantas mendapatkan tambahan penghasilan sehingga para pegawai belum termotivasi untuk memenuhi kriteria-kriteria yang telah ditetapkan, selain itu disebabkan penilaian laporan harian tidak objektif dan banyak menyita waktu pegawai dalam pelaksanaan pekerjaan sesuai tupoksinya, b. ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan; bahwa tambahan penghasilan dinilai dari segi finansial semata, tidak menganggap bahwa pemberian tambahan penghasilan merupakan stimulus untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai.

Selain itu mentalitas pegawai cenderung malas dan kurang memperhatikan tugas – tugas yang di emban, sehingga tugas tugas penting organisasi tertunda bahkan tidak dapat dilaksanakan secara efisien, efektif dan tepat waktu, dimana laporan harian pegawai yang dicapai masih belum maksimal dikarenakan laporan dibuat setiap bulan berjalan, waktu penilaian harus di sesuaikan dengan waktu dari atasan langsung dan c. ketepatan penggunaan bahan/perlengkapan kerja ; masih ada pegawai yang sumber daya manusia masih rendah disebabkan pegawai yang belum terampil bekerja utamanya dalam hal pengoperasian perangkat komputer dan laptop sehingga pekerjaan tidak selesai tepat waktu).

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui efektivitas penerapan tambahan penghasilan pegawai berbasis kinerja di Biro Pemerintahan dan Otonomi Daerah Provinsi Sulawesi Selatan.

2. METODE

Berdasarkan.

a. Jenis Penelitian

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif kualitatif. Menurut Nazir dalam Andi Prastowo (2011), metode deskriptif adalah suatu metode yang digunakan untuk meneliti status sekelompok manusia, suatu objek, suatu set kondisi, suatu sistem pemikiran, ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang. Menurut Nana Syaodih Sukmadinata (2011), penelitian kualitatif merupakan penelitian untuk mendeskripsikan dan menganalisis fenomena, peristiwa, aktivitas sosial, sikap kepercayaan, persepsi, pemikiran secara individual maupun kelompok. Sedangkan metode kualitatif menurut Bogdan dan Taylor dalam Lexy L. Moleong (2011) mendefinisikan metode kualitatif sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif

berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang diamati. Data yang dihasilkan berupa kata-kata, gambar serta perilaku manusia untuk ditarik sebuah kesimpulan terkait efektivitas pemberian tambahan penghasilan PNS Lingkup Biro Pemerintahan dan Otonomi Daerah Provinsi Sulawesi Selatan.

b. Lokasi Penelitian

Pemilihan lokasi Penelitian dikarenakan Biro Pemerintahan dan Otonomi Daerah Provinsi Sulawesi Selatan merupakan tempat peneliti bertugas sebagai PNS Lingkup Pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan.

c. Instrumen Penelitian

Sugiyono (2013) mengatakan bahwa dalam penelitian kualitatif, yang menjadi instrumen atau alat penelitian adalah peneliti itu sendiri. Peneliti memiliki peranan yang besar memegang kendali dan menentukan data yang diperoleh. Oleh sebab itu, instrumen utama penelitian efektivitas penerapan tambahan penghasilan pegawai berbasis kinerja adalah peneliti sendiri. Peneliti sebagai instrumen perlu melakukan validasi terkait seberapa jauh peneliti siap melakukan penelitian untuk selanjutnya terjun ke lapangan. Validasi terhadap peneliti sebagai instrumen meliputi validasi terhadap pemahaman metode penelitian kualitatif, penguasaan wawasan terhadap bidang yang diteliti, kesiapan peneliti untuk memasuki obyek yang akan diteliti. Dalam proses penelitian, peneliti menggunakan pedoman observasi dalam pengamatan di lapangan agar mendapatkan data-data pendukung yang relevan dengan permasalahan penelitian. Selain itu, peneliti menggunakan alat bantu pengumpulan data yaitu berupa buku catatan, pedoman wawancara maupun perangkat observasi lain selama proses penelitian berlangsung.

d. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- 1) Wawancara yaitu Penelitian sebagai instrumen penelitian melakukan wawancara bebas tak berstruktur kepada informan dalam suasana yang kondusif serta melakukan pengumpulan data sekunder secara langsung. Cara mendapatkan data dari informasi selain melalui telaahan terhadap informasi sekunder dan triangulasi adalah pengamatan dan wawancara mendalam. Semua key informants memberikan data dan informasi yang benar dan menurut kebenaran karena peneliti melakukan pendekatan membangun sikap saling percaya antara informan dengan peneliti. Sikap saling percaya itu telah menjadi modal untuk melakukan komunikasi, tidak saja melakukan wawancara lisan tetapi juga dengan memanfaatkan kecanggihan teknologi komunikasi yakni melalui jasa e-mail dan telepon. Akhirnya kepada semua informan telah dilakukan observasi/ wawancara terhadap Efektivitas Penerapan Tambahan Penghasilan Pegawai Berbasis Kinerja Pada Biro

Pemerintahan Dan Otonomi Daerah Provinsi Sulawesi Selatan,

- 2) Observasi dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui efektivitas pemberian tambahan penghasilan pegawai di Biro Pemerintahan dan Otonomi Daerah Provinsi Sulawesi Selatan,
- 3) Dokumentasi Menurut Djamar Satori dan Aan Komariah (2011), adalah mengumpulkan dokumen dan data-data yang diperlukan dalam permasalahan penelitian lalu ditelaah secara intens sehingga dapat mendukung dan menambah kepercayaan dan pembuktian suatu kejadian. Dokumentasi merupakan teknik pengumpulan data dengan menggunakan catatan-catatan atau dokumen yang ada di lokasi penelitian serta sumber-sumber lain yang relevan dengan objek penelitian.

e. Jenis dan Sumber Data

Dalam penelitian ini diperlukan data atau keterangan dan informasi. Secara umum, ada dua sumber data yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu sumber data primer dan sekunder. Rinciannya adalah sebagai berikut: 1) Data primer adalah data yang didapat secara langsung pada lokasi penelitian. Data ini dapat diperoleh melalui proses wawancara dan observasi mengenai efektivitas pemberian TPP di Biro Pemerintahan dan Otonomi Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. Dengan narasumber yang terkait dengan penelitian ini. Menurut S. Nasution dalam Moleong (2010) data primer adalah data yang dapat diperoleh langsung dari lapangan atau tempat penelitian. Selain itu, peneliti berperan sebagai pengamat. Dalam penelitian ini peneliti mengamati segala bentuk kegiatan terkait pemberian tambahan penghasilan pegawai di Biro Pemerintahan dan Otonomi Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. Wawancara yang dilakukan oleh peneliti dengan bantuan alat rekam suara., dan 2) Data Sekunder merupakan data yang menunjang data primer dan pelengkap bagi data primer. Data yang didapat melalui pihak kedua, ketiga, dan seterusnya. Artinya, melewati satu atau lebih pihak yang bukan peneliti.

f. Teknik Keabsahan Data

Keabsahan data dalam sebuah penelitian kualitatif sangat penting. Karena penelitian kualitatif harus mengungkap kebenaran secara objektif. Teknik pemeriksaan keabsahan data dalam penelitian ini menggunakan teknik triangulasi. Adapun triangulasi adalah teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain di luar data itu untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembanding terhadap data itu (Moleong, 2007). Triangulasi yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini adalah triangulasi sumber. Dengan teknik ini peneliti dapat me-recheck temuannya dengan jalan membandingkannya dengan berbagai sumber, metode, teori. Peneliti membandingkan sumber data yang diperoleh dari Biro Pemerintahan dan Otonomi Daerah Provinsi Sulawesi Selatan.

g. Teknis Analisis Data

Analisis data menurut Bogdan dan Biklen dalam Moleong (2007) adalah upaya yang dilakukan dengan

cara bekerja dengan data, mengorganisasikan data, memilah-milahnya menjadi satuan yang dapat dikelola, mensintesiskannya, mencari dan menemukan pola, menemukan apa yang penting dan apa yang dipelajari, dan memutuskan apa yang dapat diceritakan kepada orang lain. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan langkah-langkah seperti yang dikemukakan oleh Miles dan Huberman (dalam Sugiyono, 2008) yaitu:

1) Pengumpulan Data

Data dikumpulkan diawali dengan melakukan pengamatan di tempat penelitian. Selanjutnya dilakukan wawancara, observasi dan dokumentasi dengan informan penelitian. Peneliti mencatat semua data yang diperoleh ke dalam catatan lapangan yang berisi apa yang didengar, dilihat, dialami, dirasakan, dan temuan tentang apa yang dijumpai selama penelitian. Yang mana kesemuanya ini merupakan bahan pengumpulan data untuk tahap berikutnya. Pengumpulan data penelitian yang dimaksud adalah hasil dari wawancara, observasi dan dokumentasi.

2) Reduksi Data

Reduksi data diartikan sebagai proses pemilihan, pemusatan perhatian pada penyederhanaan dan transformasi data kasar yang muncul dari catatan-catatan tertulis di lapangan. Reduksi dilakukan sejak pengumpulan data dimulai dengan membuat ringkasan, mengkode, menelusur tema, membuat gugus-gugus, menulis memo, dan sebagainya dengan maksud menyisihkan data/informasi yang tidak relevan sampai laporan akhir tersusun lengkap. Pada saat wawancara, peneliti membuat suatu catatan. Catatan tersebut dikumpulkan sampai jenuh, kemudian pilih catatan yang dianggap paling relevan.

3) Penyajian Data

Penyajian data atau display data adalah pendeskripsian sekumpulan informasi tersusun yang memberikan kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan. Penyajian data kualitatif disajikan dalam bentuk teks naratif. Penyajian juga dapat berbentuk matrik, diagram, tabel, dan bagan untuk menjelaskan proses yang terjadi. Penyajian data diawali dengan memberikan deskripsi hasil penelitian yang telah diklasifikasikan sebelumnya. Dari data yang telah disajikan kemudian dibahas dan ditafsirkan berdasarkan teori-teori yang dipilih oleh peneliti untuk memperoleh gambaran secara jelas mengenai bagaimana upaya-upaya yang akan dilakukan.

4) Penarikan Kesimpulan

Penarikan kesimpulan merupakan kegiatan akhir dari analisis data. Penarikan kesimpulan berupa kegiatan interpretasi, yaitu menemukan makna data yang telah disajikan. Antara display data dan penarikan kesimpulan terdapat aktivitas analisis data yang ada. dalam pengertian ini analisis kualitatif merupakan upaya berlanjut, berulang, dan terus- menerus. Masalah reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan/verifikasi menjadi gambaran keberhasilan secara beruntun sebagai rangkaian kegiatan analisis yang terkait.

Dalam pengolahan data peneliti memberikan makna, tafsiran, argumen pada data yang telah terkumpul dan mencari arti dari penjelasannya untuk disusun ke dalam pola-pola hubungan tertentu yang mudah dipahami dan ditafsirkan. Kemudian data tersebut dihubungkan dan dibandingkan antara satu dengan yang lainnya sehingga mudah ditarik kesimpulan sebagai jawaban benar atas setiap permasalahan penelitian.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Penerapan Tambahan Penghasilan Pegawai Berbasis Kinerja di Biro Pemerintahan dan Otonomi Daerah

Penerapan Tambahan Penghasilan Pegawai Berbasis Kinerja di Biro Pemerintahan dan Otonomi Daerah pertama kali dilaksanakan sejak tahun 2018 dengan tujuan agar meningkatkan motivasi kerja pegawai. Adapun penerapannya dengan menggunakan aplikasi E-Kinerja dengan tujuan agar pegawai lebih mudah menginput target dalam bekerja setiap harinya. Selain itu, aplikasi ini dibuat untuk memudahkan pegawai dalam menuliskan hasil pekerjaannya dan atasan dalam mengawasi serta menilai pekerjaan bawahannya tanpa harus membuang-buang waktu dan tenaga dikarenakan sudah berbasis digital. Sesuai dengan hasil wawancara peneliti dengan ibu Rosmawati, S.Sos., M.M selaku Kepala Sub Bagian Tata Usaha Biro Pemerintahan dan Otonomi Daerah mengatakan bahwa:

“Penerapan tambahan penghasilan pegawai berbasis kinerja secara digital dengan menggunakan aplikasi E-Kinerja tentunya sangat membantu saya guna menilai dan mengawasi pekerjaan pegawai pada biro pemerintahan dan otda, karena setiap akan dilakukan pencairan TPP masing-masing pegawai menginput pekerjaan apa saja yang dilaksanakan setiap bulan berjalan serta saya juga langsung mengetahui ada berapa pegawai yang sering datang terlambat dan bahkan tidak hadir.”

Pertanyaan tersebut sejalan dengan pernyataan dari ibu Ristati Rahayu, AP., M.Si selaku Kepala Bagian Dekonsentrasi, Tugas Pembantuan dan Kerjasama Biro Pemerintahan dan Otonomi Daerah sebagai berikut :

“Dengan di terbitkannya Peraturan Gubernur Sulawesi Selatan Nomor 129 Tahun 2017 tentang Pedoman Manajemen Kinerja Pegawai Di Lingkungan Pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan Sulawesi Selatan dan terakhir di ubah dengan Pergub Sulsel Nomor 9 Tahun 2021 tentang Perubahan Atas Peraturan Gubernur Sulawesi Selatan Nomor 8 Tahun 2020 Tentang Pedoman Pemberian Tambahan Penghasilan Bagi Pegawai Negeri Sipil Dan Calon Pegawai Negeri Sipil Dilingkungan Pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan yang di berikan berdasarkan hasil penilaian prestasi kerja PNS dan CPNS salah satu kewajiban pegawai mengisi laporan kinerja melalui aplikasi E-Kinerja sebagai salah satu syarat untuk mencairkan TPP.”

Dari hasil kedua wawancara tersebut, maka penulis menyimpulkan bahwa penerapan tambahan pegawai penghasilan berbasis kinerja di Biro Pemerintahan dan Otonomi Daerah menggunakan sistem Aplikasi E-Kinerja yang telah memiliki payung hukum khusus yang mengatur bagaimana pelaksanaan sistem Aplikasi E-Kinerja serta prosedur pelaksanaannya berdasarkan kehadiran dan laporan kinerja harian yang dilaporkan melalui Aplikasi E-Kinerja. Jadi, setiap pegawai wajib mengisi laporan kinerja hariannya karena akan sangat berpengaruh terhadap tunjangan yang akan diterima terlambat masuk, pulang cepat.

Proses pelaporan kinerja dalam aplikasi E-Kinerja ini cukup mudah begitu pula dengan penilaian kinerja yang dilakukan oleh atasan. Jika dibandingkan dengan penilaian kinerja secara manual, yang cenderung menyamakan ratakan seluruh pegawai tidak melihat beban kerja yang dikerjakan. Penilaian kinerja sebelum adanya aplikasi E-Kinerja ini dilakukan secara manual melalui form SKP seperti yang dijelaskan dari hasil wawancara dengan Bapak Muh. Amran Radjab Minhaj, S.STP selaku staf pada Biro Pemerintahan dan Otonomi Daerah mengungkapkan bahwa:

“Sebelum adanya E-Kinerja ini penilaian kinerja pegawai masih sangat subjektif yakni mementingkan kepentingan individu.”

Pernyataan wawancara di atas, dikuatkan dengan pemaparan sumber informan kedua yakni Bu Andi Asniar Dewi, S.STP selaku Analis Sistem Akuntabel Pemerintah Daerah Biro Organisasi Setda Prov. Sulsel dengan uraian sebagai berikut:

“Penilaian kinerja pegawai secara manual melalui SKP dimana penilaian pekerjaan dipukul rata seluruh pegawai”.

Kutipan wawancara di atas dapat diketahui bahwa sebelum adanya aplikasi E-Kinerja untuk menilai kinerja harian ASN, Biro Pemerintahan dan Otda menggunakan sistem Penilaian SKP secara manual. Penilaian dipukul rata seluruh pegawai tanpa melihat jabatan dan tanggung jawab yang diemban masing-masing pegawai. Sehingga penilaian tersebut dinilai lebih subjektif dengan mementingkan kepentingan individu atas rasa suka atau tidak suka. Hal tersebut dapat menyebabkan adanya persaingan yang tidak sehat antar pegawai dan membuat pegawai tidak termotivasi dengan penilaian kinerjanya.

b. Faktor Pendukung dan Penghambat Efektivitas Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Berbasis Kinerja di Biro Pemerintahan dan Otonomi Daerah Provinsi Sulawesi Selatan

Penerapan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) berbasis kinerja pada Biro Pemerintahan dan Otonomi Daerah yang dimana penerapannya melalui Aplikasi E-Kinerja, tidaklah bebas dari tantangan yang dapat mendukung dan menghambat pelaksanaannya.

Hal ini sesuai dengan penuturan yang disampaikan oleh ibu Rosmawati, S.Sos., M.M selaku Kepala Sub Bagian tata usaha Biro Pemerintahan dan Otonomi Daerah mengungkapkan kondisi sarana prasarana untuk

menunjang Penerapan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) berbasis kinerja sesuai hasil wawancara sebagai berikut:

“Sarana dan Prasarana yang terdapat di Biro Pemerintahan dan Otonomi Daerah untuk mendukung aplikasi E-Kinerja cukup simpel karena sampai saat ini tidak ada yang kurang dalam hal komputer untuk mengakses aplikasi E-Kinerja.”

Sejalan dengan wawancara di atas Sondang P. Siagian (2001:77) mengemukakan bahwa:

“Kriteria atau ukuran mengenai pencapaian tujuan efektif atau tidak salah satu ukurannya tersedianya sarana dan prasarana kerja dengan sarana dan prasarana yang tersedia dan mungkin disediakan oleh organisasi”.

Pernyataan wawancara di atas dikuatkan dengan pemaparan dari sumber informan kedua yakni Bapak Fadly R. Mahmud, S.IP., M.Si dengan hasil kutipan wawancara sebagai berikut :

“Untuk sarana dan prasaran yang digunakan untuk menunjang pelaksanaan penerapan TPP berbasis kinerja melalui aplikasi E-Kinerja disediakan komputer yang terdapat di masing-masing bagian.”

Dari hasil kedua wawancara serta pendapat ahli di atas diketahui bahwa sarana dan prasarana yang digunakan untuk menunjang pelaksanaan E-Kinerja yakni berupa seperangkat komputer yang dilengkapi dengan akses internet yang merupakan sarana prasarana penunjang. Masing-masing bagian tersedia komputer namun yang menjadi hambatannya adalah akses koneksi internet yang lambat di karenakan kapasitas pemakai internet melebihi bandwidth yang di sediakan.

Selain itu, Bu Rosmawati, S.Sos., M.M juga mengungkapkan bahwa:

“Selain akses jaringan internet yang lambat masih ada ASN pada Biro Pemerintahan dan Otonomi Daerah khususnya pegawai yang sudah tua belum terlalu mahir mengoperasikan komputer.”

Berdasarkan kutipan wawancara di atas adapun kendala yang dihadapi pada saat pelaporan kinerja pegawai melalui aplikasi E-Kinerja berupa kendala akses internet yang lambat serta masih ada pegawai yang sumber daya manusia masih rendah disebabkan pegawai yang belum terampil bekerja utamanya dalam hal pengoperasian perangkat komputer dan laptop sehingga pekerjaan tidak selesai tepat waktu.

Selain itu, perangkat komputer yang tersedia serta jaringan yang memadai untuk menunjang penerapan tambahan penghasilan pegawai berbasis kinerja melalui aplikasi E-Kinerja harus didukung dengan sistem keamanan agar semua data yang terdapat di dalam aplikasi terlindungi dan aman dari penyalahgunaan. Seperti yang disampaikan oleh sumber informan di bawah sesuai dengan wawancara dengan Bapak Drs. H. Andi Harun, M.H selaku Kepala Bidang Kinerja BKD Provinsi Sulawesi Selatan dengan hasil wawancara mengenai tingkat keamanan untuk data-data yang terdapat dalam aplikasi E-Kinerja mengungkapkan bahwa:

“Tingkat keamanan dari aplikasi E-Kinerja ini menggunakan username dan password yang masing masing pegawai berbeda. Untuk akses masuk aplikasi ini bisa menggunakan gudget yang terkoneksi dengan internet, sehingga dimanapun pegawai bertugas bisa tetap mengisi E-kinerja setiap hari. Sehingga akses masuk pada aplikasi ini sangat mudah. Karena tujuan dari pada hal tersebut yakni mengurangi penggunaan kertas sehingga lebih efektif dan efisien.”

Dari kutipan wawancara diatas diketahui bahwa tingkat keamanan untuk terjaganya suatu data dalam aplikasi E-Kinerja ini menggunakan username dan password yang berbeda-beda masing-masing pegawai, sehingga pegawai bisa mengakses aplikasi E-Kinerja menggunakan password dan username sesuai dengan yang mereka buat sendiri. Aplikasi tersebut bisa diakses melalui gudget asalkan tersambung oleh jaringan internet.

Penerapan tambahan penghasilan pegawai berbasis kinerja melalui aplikasi E-Kinerja sendiri belum memiliki aturan yang mengikat dalam sebuah dasar hukum. Namun yang saat ini memayungi pelaksanaan sistem aplikasi tersebut tertera pada Peraturan Gubernur Sulawesi Selatan Nomor 9 Tahun 2021 tentang Perubahan Atas Peraturan Gubernur Sulawesi Selatan Nomor 8 Tahun 2020 Tentang Pedoman Pemberian Tambahan Penghasilan Bagi Pegawai Negeri Sipil Dan Calon Pegawai Negeri Sipil Dilingkungan Pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan yang di berikan berdasarkan hasil penilaian prestasi kerja PNS dan CPNS.

Namun Pelaksanaan yang ada di Biro Pemerintahan dan Otonomi Daerah saat ini belum lepas dari kendala yang dapat menghambat. Seperti hasil wawancara yang disampaikan oleh Bu Ristati Rahayu, AP.,M.Si selaku Kabag Dekonsentrasi, Tugas Pembantuan dan Kerjasama Biro Pemerintahan dan Otda mengenai kendalanya sebagai berikut:

“Terkadang masih banyak pegawai yang memanipulasi laporan kinerja pada akhir bulan, karena kurangnya pengawasan yang ketat dari atasan masing-masing pegawai, karena atasan kan sedikit sedangkan staf lebih banyak jadi dalam menilainya agak sulit untuk menilai secara obyektif sehingga terksan formalitas saja.”

Lanjut Bu Ristati Rahayu, AP.,M.Si juga mengungkapkan bahwa :

“Selain sulitnya pengawasan terkait penilaian atasan secara obyektif terhadap staf juga terkadang ASN itu sengaja terlambat mengisi realisasi target kerja bulanannya dikarenakan ada kesengajaan untuk memperlambat sehingga apabila waktu yang sudah ditentukan oleh BKD sudah mepet mau tidak mau saya sebagai atasan langsung menilainya saja tanpa di teliti terlebih dahulu sehingga kurang efektif.”

Hasil wawancara di atas sejalan dengan pendapat S.P Siagian (2005) mengungkapkan bahwa:

“Efektivitas sebagai orientasi kerja berarti yang menjadi sorotan perhatian adalah tercapainya berbagai sasaran yang telah ditentukan tepat pada

penghargaan/kompensasi yang nantinya diharapkan dapat memotivasi pegawai untuk bekerja dengan baik guna meningkatkan kinerjanya.

Hal tersebut sesuai menurut pendapat Edy Sutrisno (2009) bahwa: “kompensasi adalah setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada pegawai sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi.” Kompensasi total terdiri dari tiga komponen yang bervariasi, kompensasi total berupa tunjangan, yang kadang-kadang disebut sebagai kompensasi tidak langsung.”

Lanjut pendapat Abdurrahma Fathoni (2006) mengungkapkan bahwa: tunjangan merupakan bagian dari kompensasi. Tunjangan dipandang sebagai sistem imbalan. Sistem imbalan terdiri dari dua komponen yaitu kompensasi langsung yang berkaitan dengan prestasi kerja.

Adapun menurut Bapak Drs. H. Andi Harun, M.H selaku Kepala Bidang Kinerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan mengutip hasil wawancara dengan peneliti mengatakan bahwa:

“Sebenarnya diberlakukannya kebijakan TPP berbasis Kinerja di lingkungan Organisasi Perangkat Daerah Pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan yang salah satunya yaitu pada Biro Pemerintahan dan Otonomi Daerah. Selain dikarenakan perwujudan implementasi dari di undangkannya Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019 pasal 58 Tentang Pengelolaan Keuangan Daerah, dimana Pemerintah Daerah dapat memberikan tambahan penghasilan kepada Pegawai Aparatur Sipil Negara dengan memperhatikan kemampuan keuangan daerah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Dimana semangat tujuan diberlakukannya tunjangan tersebut diharapkan dapat memotivasi pegawai untuk bekerja keras dalam melakukan pekerjaan yang berdampak pada peningkatan kinerja pegawai.”

Berdasarkan pendapat ahli serta kutipan hasil wawancara di atas disimpulkan bahwa diberlakukannya kebijakan penerapan TPP berbasis Kinerja pada Biro Pemerintahan dan Otonomi Daerah yang pelaksanaannya melalui aplikasi merupakan pengimplementasian dari peraturan perundang-undangan dengan tujuan utamanya agar ASN termotivasi dalam bekerja secara baik sehingga berdampak pada hasil yang diinginkan dan akhirnya dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Berdasarkan kutipan pendapat ahli di atas adanya kesesuaian penilaian aspek-aspek yang dinilai dalam mengukur kinerja sehingga peneliti berkesimpulan bahwa sudah sesuai dengan pendapat menurut Richard M. Steers (1985) mengatakan mengenai ukuran efektivitas yaitu adanya pencapaian tujuan dari penilaian melalui aplikasi E-Kinerja.

2) Integrasi

Penerapan Tambahan Pehasilan Pegawai Berbasis Kinerja pada Biro Pemerintahan dan Otonomi Daerah dengan menggunakan aplikasi E-Kinerja sesuai dengan

uraian pada sub bab sebelumnya menunjukkan bahwa adanya integrasi dari Biro Pemerintahan dan Otonomi Daerah dengan Badan Kepegawaian Daerah selaku fasilitator aplikasi sedangkan Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah selaku pemberi persetujuan dalam proses pencairan nominal jumlah tambahan penghasilan pegawai yang akan di terima oleh masing-masing ASN.

Hal tersebut sesuai dengan hasil wawancara yang dilakukan peneliti dengan bapak Bendhard Erwin Matantu, S.STP selaku Kepala Subbidang Kinerja BKD Prov. Sulsel menyatakan bahwa:

“Dalam penerapan TPP yang menggunakan aplikasi E-Kinerja kita berintegrasi kepada beberapa OPD yang mana BKD selaku fasilitator perancang aplikasi e-kinerja sekaligus selaku admin pusat dan BPKAD yang nantinya mencairkan nominal jumlah tambahan penghasilan yang akan diterima ASN sedangkan seluruh OPD di lingkungan Pemerintah Sulawesi Selatan selaku penerima manfaat.”

Lanjut bapak Andi Adrianto selaku Analis Perbendaharaan Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Prov. Sulsel menambahkan bahwa:

“BPKAD dalam hal ini bidang perbendaharaan hanya mencairkan nominal jumlah besaran tambahan penghasilan yang diberikan ASN atas verifikasi nominal yang diberikan oleh BKD.”

Berdasarkan kutipan wawancara di atas peneliti menyimpulkan bahwa penerapan TPP berbasis kinerja pada Biro Pemerintahan dan Otonomi Daerah yang menggunakan aplikasi e-kinerja dalam penerapannya ditemukan bahwa sudah sesuai dengan pendapat menurut Richard M. Steers (1985:53) mengatakan mengenai ukuran efektivitas yaitu integrasi antara BKD, BPKAD dan Biro Pemerintahan dan Otonomi Daerah.

3) Adaptasi

Dalam pelaksanaan sebuah sistem aplikasi berbasis teknologi informasi tentulah terdapat hambatan-hambatan. Maka dari itu untuk dapat tercapai tujuan dari pelaksanaan aplikasi tersebut, perlu adanya monitoring dan perbaikan pada sistem yang sudah ada. Guna mewujudkan efektivitas Penerapan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Berbasis Kinerja pada Biro Pemerintahan dan Otonomi daerah ditekankan keharusan bagi seluruh ASN untuk selalu siap menyesuaikan diri mereka dengan perubahan yang ada. Termasuk perubahan pola penilaian kinerja yang dulunya penilaiannya secara manual melalui SKP Pegawai, namun dewasa ini telah berubah cara penilaiannya dengan menggunakan aplikasi E-Kinerja.

Bapak Drs. H. Andi Harun, M.H selaku Kepala Bidang Kinerja BKD Prov. Sulsel mengatakan bahwa:

“Mengapa ada perubahan pola penilaian kinerja pegawai karena adanya perubahan kebijakan dari pemerintah pusat, waktu itu saya mengikuti rapat di kementerian dalam negeri, seingat saya pemerintah pusat ingin menertipkan tambahan penghasilan yang diberikan pegawai karena hampir semua pemerintah daerah di Indonesia memberikan tambahan penghasilan bagi ASNnya dengan sebutan yang

berbeda-beda klo di sulsel sendiri dulunya disebut pakasi setelah tahun 2018 adanya perubahan menjadi TPP, yang dibayarkan atas dasar penilaian realisasi kerja dan penilaian prestasi kerja bagi ASN. Oleh karena itu BKD selaku fungsi manajemen pegawai berinisiatif untuk membuat terobosan baru berupa penilaian kinerja dilaksanakan melalui aplikasi e-kinerja yang diharapkan lebih efektif dan efisien.”

Hasil wawancara tersebut peneliti menemukan bahwa sebelum tahun 2018 penerapan tambahan penghasilan pegawai penerapannya belum diterapkan secara digital menggunakan aplikasi e-kinerja, sehingga sebelum tahun 2018 penilaian kinerja pegawai dilakukan secara manual. Oleh karena itu dengan adanya perubahan pola baru yang nantinya cara penilaiannya lebih efektif dan efisien. Sehingga para ASN seharusnya mampu beradaptasi dengan pola baru.

Pada Biro Pemerintahan dan Otonomi Daerah adaptasi ASN terhadap penilaian pola baru yang menggunakan aplikasi e-kinerja ditemukan bahwa masih ada pegawai yang belum terampil menggunakan perangkat komputer yang mana telah di bahas pada sub bab sebelumnya sehingga peneliti menarik kesimpulan bahwa penilaian kinerja pola baru dengan menggunakan aplikasi e-kinerja dapat dikatakan sudah efektif walaupun masih terdapat kekurangan dari segi sumber daya manusianya yang belum optimal dalam beradaptasi terhadap perubahan-perubahan yang ada.

Lanjut Bu Ristati Rahayu, AP, M.Si selaku Kabag Dekonsentrasi, Tugas Pembantuan dan Kerjasama Biro Pemerintahan dan Otonomi Daerah mengatakan bahwa:

“Terkait masalah adaptasi yang dulunya penilaian dilakukan secara manual di ubah menjadi digital, memang masih ditemukan ASN yang belum mahir mengoperasikan computer sehingga saya selaku atasan berkoordinasi dan memintah arahan dari bapak kepala biro agar melaksanakan pelatihan secara internal khusus untuk ASN yang belum mahir mengoperasikan computer dikumpulkan dan kami mengadakan pelatihan.”

Wawancara tersebut di perkuat dengan hasil wawancara yang dilakukan peneliti dengan bapak Idham Kadir, S.Sos., M.Si selaku Kepala Biro Pemerintahan dan Otonomi Daerah membenarkan pernyataan dari ibu Ristati Rahayu yang menyatakan bahwa:

“Saya sudah memberikan arahan kepada ibu kabag agar kiranya ASN yang belum mahir mengoperasikan computer agar dilakukan pelatihan internal saja undang dari tim IT dari BKD agar khusus memberikan pelatihan pada ASN yang masih kurang dalam pengoperasian computer, minimal bisa melaporkan realisasi kinerjanya pada aplikasi E-Kinerja.”

Berdasarkan hasil wawancara di atas peneliti menarik kesimpulan bahwa terkait adaptasi perubahan pola baru penilaian kinerja dengan menggunakan aplikasi e-kinerja yang merupakan salah satu syarat dalam

pemberian TPP peneliti menemukan Biro Pemerintahan terkait permasalahan masih ada ASN yang belum mahir mengoperasikan komputer terutama mengenai tata cara pelaporan realisasi kinerja pada aplikasi E-Kinerja maka diberikan pelatihan khusus.

Selain itu, dengan di berlakukannya penerapan tambahan penghasilan pegawai berbasis kinerja dengan menggunakan aplikasi dalam pelaksanaannya sebagaimana telah di uraikan pada bab sebelumnya bahwa salah satu indikator penilaian kinerja mengenai kedisiplinan sehingga absensi ASN juga telah menggunakan absensi digital berupa fingerprint dan secara otomatis dapat di sinkronkan dengan aplikasi e-kinerja. Hal tersebut juga merupakan hal yang baru bagi ASN dilingkungan Biro Pemerintahan dan Otonomi Daerah sehingga diperlukan adaptasi bagi ASN, namun pada saat dilapangan peneliti mengamati pada saat melakukan penelitian masih banyak ASN yang datang terlambat yang semestinya batas absen pagi pada hari senin dan jum’at pada pukul 07.30 Wita sedangkan untuk hari rabu sampai dengan kamis pada pukul 08.00 Wita. Pengamatan peneliti dapat di buktikan pada sub bab sebelumnya berdasarkan hasil wawancara dengan bu Rosmawaty dan gambar print out draf absen pegawai.

Masih di temukannya ASN yang datang tidak tepat waktu menurut pengamatan peneliti selama berkantor pada lokus penelitian dikarenakan adanya kebiasaan yang dulunya absen pegawai hanya menggunakan absen manual jadi ASN bebas memanipulasi kehadiran ASN dikarenakan penulisan jam kedatangan dilakukan oleh ASN itu sendiri.

Hal ini di kuatkan dengan hasil wawancara dengan Rosmawati, S.Sos., M.M menyatakan bahwa: “keterlambatan ASN pada saat masuk kantor sudah menjadi kebiasaan buruk disebabkan dulunya di kantor hanya menggunakan absen manual terbawah sampai sekarang.”

Upaya yang dilakukan Biro Pemerintahan dan Otonomi Daerah agar kebiasaan buruk keterlambatan masuk kantor ialah selain pemotongan jumlah tambahan penghasilan yang diterima oleh ASN yang datang terlambat secara otomatis pada aplikasi E-Kinerja juga di berikan sanksi berupa teguran tertulis oleh Kepala Biro Pemerintahan dan Otonomi Daerah. Apabila sampai tiga kali teguran tertulis masih belum di indahkan, maka kepala biro meneruskan rekomendasi penjatuhan hukuman di siplin kepada ASN yang bersangkutan ke Badan Kepegawaian Daerah dan Inspektorat untuk di tindak sesuai dengan ketentuan perundang-undangan.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa penerapan Tambahan Penghasilan Pegawai Berbasis Kinerja di Biro Pemerintahan Dan Otonomi Daerah Provinsi Sulawesi Selatan dimana penilaian kinerja pegawai melalui aplikasi E-Kinerja dan memperhatikan faktor penghambat dan pendukung selanjutnya dianalisa sesuai pendapat menurut

Richard M. Steers (1985) bahwa untuk mengukur efektivitas ada tiga yang harus diperhatikan ialah dari segi pencapaian tujuan dan integrasi ialah sudah sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti terhadap efektivitas penerapan TPP berbasis kinerja pada Biro Pemerintahan Dan Otonomi Daerah. Namun dari segi adaptasi bahwa adanya perubahan pola baru penilaian kinerja dengan menggunakan aplikasi e-kinerja yang merupakan salah satu syarat dalam penerapan TPP peneliti menemukan Biro Pemerintahan terkait permasalahan masih ada ASN yang belum mahir mengoperasikan komputer terutama mengenai tata cara pelaporan realisasi kinerja pada aplikasi E-Kinerja. Selain itu, dengan berlakukannya penerapan tambahan penghasilan pegawai berbasis kinerja dengan menggunakan aplikasi dalam pelaksanaannya bahwa salah satu indikator penilaian kinerja mengenai kedisiplinan sehingga absensi ASN juga telah menggunakan absensi digital berupa fingerprint dan secara otomatis dapat di sinkronkan dengan aplikasi e-kinerja yang mana masih di temukannya ASN datang ke kantor tidak tepat waktu dikarenakan adanya kebiasaan yang dulunya absen pegawai hanya menggunakan absen manual jadi ASN bebas memanipulasi kehadiran ASN dikarenakan penulisan jam kedatangan dilakukan oleh ASN itu sendiri.

DAFTAR PUSTAKA

- Aan Komariah, Djam'an Satori, 2011, Metode Penelitian Kualitatif, Bandung, Alfabeta.
- Abdurrahmat Fathoni, 2006, Manajemen Sumber Daya Manusia, Rineka Cipta, Bandung.
- Arikunto, Suharsimi. 2006. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta.
- Anwar Prabu Mangkunegara, 2000, Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung. PT, Remaja Rosdakarya.
- Clements & Sarama. (2009). Learning trajectories in early mathematics – sequences of acquisition and teaching. Canada: Canadian Language & Research Network.
- Handayaniingrat, Soewarno. 1994. Pengantar Studi Ilmu Administrasi dan Manajemen. Jakarta: CV. Haji Masagung
- Henry Simamora. (1995/ Manajemen Sumber DayaManusia. Yogyakarta: Bagian Penerbitan STIE YKPN.
- Hidayat. 1986. Teori Efektifitas Dalam Kinerja Karyawan. Gajah Mada University Press. Yogyakarta.
- Korten dan Alfonso, 1981, Pembangunan Yang Memihak Rakyat, Jakarta: Lembaga Studi Pembanguna.
- Moleong., Lexi J. 2011. Metodologi Penelitian Kualitatif. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Panggabean, Mutiara Sibarani, 2004, Manajemen Sumber Daya Manusia, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Pasolong, Harbani. 2010. Teori Administrasi Publik, Alfabeta, Bandung.
- Prawirosentono. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia: Kebijakan Kinerja Karyawan, Kiat Menuju Organisasi Kompetitif Dalam Perdagangan Bebas Dunia. Yogyakarta: BPFE.
- R. Munir. 2000. Migrasi, Dasar-dasar Demografi edisi 2000. Lembaga Penerbit UI: Jakarta
- Gujarati, Damodar. 2009. Basic Econometrics. The McGraw Hill Companies Inc. New York.
- Siagian, Sondang. 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi Aksara
- Steers, Richard. M. (1985). Efektifitas Organisasi Kaidah Peri Laku (Alih Bahasa Magdalena). Jakarta: Erlangga.
- Nawawi, Hadari. (2006). Evaluasi dan manajemen kinerja di lingkungan perusahaan dan industri. Yogyakarta: Gadjah Mada Univercity Press.
- Nur Ihsan. 2017. Evaluasi Implementasi Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil. Jurnal Ilmu Administrasi Negara, Volume 14, Nomor 2, Januari 2017: 161-166.
- Dian Suci Lestari. 2018. Efektifitas Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Sulawesi Tengah 18 Katalogis, Volume 6 Nomor 7 Juli 2018 hlm 17-23.
- Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.
- Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 12 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah.
- Peraturan Gubernur Sulawesi Selatan Nomor 9 Tahun 2021 tentang Perubahan Atas Peraturan Gubernur Sulawesi Selatan Nomor 8 Tahun 2020 Tentang Pedoman Pemberian Tambahan Penghasilan Bagi Pegawai Negeri Sipil Dan Calon Pegawai Negeri Sipil Dilingkungan Pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan.